



## **TRABAJO FIN DE GRADO EN DERECHO**

### **LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (ART. 50 ET) EN SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL**

#### **AUTOR**

**Julen Jiménez Jiménez**

#### **DIRECTORA**

**Elisa Sierra Hernaiz**

**Pamplona / Iruñea**

**Junio 2017**

**RESUMEN:** El acoso laboral o *mobbing*, en su versión anglosajona, es, hoy día, un grave problema que reside en nuestra sociedad cuya aparición la encontramos en el entorno laboral. El acoso laboral tiene consecuencias trascendentales tanto en la esfera profesional de la víctima, como en la personal. De ahí que sea necesario abordar este tema desde una perspectiva jurídica en aras a la protección de los trabajadores víctimas.

En el presente trabajo expondremos la configuración y régimen jurídico del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, hablaremos de la extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador ante situaciones de acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Incidiremos, principalmente, en aquellas causas del art. 50 ET a través de las cuales el trabajador acosado puede rescindir su contrato de trabajo. Por último, comentaremos la sustanciación de este procedimiento así como el derecho a indemnización de estos trabajadores.

**PALABRAS CLAVE:** EXTINCIÓN; CONTRATO DE TRABAJO; TRABAJADOR; ACOSO LABORAL; *MOBBING*.

**ABSTRACT:** Harassment in the workplace or *mobbing*, in the UK version, is, today, a serious problem that resides in our society whose appearance is to be found in the working environment. Harassment in the workplace has far-reaching consequences both in the professional sphere of the victim, such as in the staff. Hence, it is necessary to address this issue from a legal perspective in the interests of the protection of workers.

In this work, we will show the configuration and the legal regime of art. 50 of the Workers' Statute, that is, we will speak of the causal extinction of the contract of employment by the will of the employee in situations of moral harassment in the workplace or *mobbing*. Also, we will explain the causes of art. 50 of the Workers' Statute through which the employee harassed may terminate the contract of employment. Finally, we will discuss this procedure as well as the right to compensation for these employees.

**KEYWORDS:** EXTINCTION; EMPLOYMENT CONTRACT; EMPLOYEE; WORK HARASSMENT; *MOBBING*.

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS .....</b>	<b>4</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>II. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL ART. 50 ET .....</b>	<b>6</b>
<b>1. La relación del art. 50 ET con el art. 1124 CC .....</b>	<b>6</b>
<b>2. El incumplimiento empresarial .....</b>	<b>8</b>
<b>III. LAS CAUSAS EXTINTIVAS DEL ART. 50 ET PARA SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador (art. 50.1 a) ET) .....</b>	<b>10</b>
<i>1.1. Concepto de modificaciones sustanciales .....</i>	<i>10</i>
<i>1.2. El incumplimiento empresarial .....</i>	<i>10</i>
<i>1.3. El menoscabo de la dignidad del trabajador .....</i>	<i>12</i>
<i>1.4. Pronunciamientos jurisdiccionales más relevantes sobre la materia.....</i>	<i>13</i>
<b>2. Otros incumplimientos graves empresariales (art. 50.1 c) ET).....</b>	<b>16</b>
<i>2.1. Caracteres de la cláusula general o de cierre .....</i>	<i>16</i>
2.1.1. Naturaleza .....	16
2.1.2. El incumplimiento empresarial .....	16
2.1.3. La ausencia de fuerza mayor.....	17
<i>2.2. El mobbing como incumplimiento grave empresarial .....</i>	<i>18</i>
2.2.1. Concepto y elementos del AMT en la jurisprudencia española.....	19
2.2.2. El daño psicológico y la constatación del acoso laboral.....	23
<b>IV. PROCEDIMIENTO Y EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN CAUSAL: LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA DEL ART. 50 ET .....</b>	<b>25</b>
<b>1. La permanencia del trabajador en el puesto de trabajo y sus excepciones .</b>	<b>26</b>
<b>2. La indemnización derivada de la extinción causal en supuestos de acoso laboral .....</b>	<b>28</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>30</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>32</b>

## **ABREVIATURAS**

AMT	Acoso moral en el trabajo
AP	Audiencia Provincial
CC	Código Civil
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de trabajo temporal
GPS	Grupo Parlamentario Socialista
IT	Incapacidad Temporal
LO	Ley Orgánica
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la violencia está presente en nuestra sociedad casi de un modo permanente en prácticamente todos los ámbitos sociales. Debido a ello solo cuando concurren determinadas particularidades o requisitos de especial entidad, la violencia es percibida como tal por la sociedad, lo que hace que se plantee la importancia de la misma y del grave problema que supone su existencia en la sociedad actual<sup>1</sup>. Pues bien, una de las formas o manifestaciones más importantes y relevantes es la violencia en los centros o lugares de trabajo, ya que en él se desarrollan relaciones humanas y personales en los que estas conductas puedan ser percibidas de una manera habitual<sup>2</sup>. Dentro de las mismas, el acoso moral en el trabajo (AMT), acoso laboral o *mobbing* es el ejemplo más claro y quizás más extremo de este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Además de la falta de denuncia generalizada por parte de las víctimas que padecen este tipo de acoso, debemos sumar la ausencia de una definición legal de tal concepto, así como de una regulación específica en el ordenamiento jurídico español protectora ante este tipo de violencia en el ámbito laboral. En los últimos años se han llevado a cabo diversos estudios acerca de tal figura, tanto desde una perspectiva psicológica/científica como jurídica; sin embargo, a día de hoy, no contamos con unanimidad en la doctrina acerca de una definición propia y específica de AMT, aunque sí podemos afirmar que existe una especie de acuerdo en cuanto a los elementos que lo conforman, como después se analizará<sup>3</sup>.

Así como la violencia en el lugar de trabajo puede ser definida como: aquella conducta ejercida de manera impropia, abusiva y reiterada que tiene su foco en las relaciones personales de los trabajadores y cuyas consecuencias son perjudiciales para la salud, tanto psíquica como física, de los trabajadores; el acoso laboral entraña algo más, lo que justifica su estudio específico<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> CORREA CARRASCO, M (Coord.). *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2006, pág. 9.

<sup>2</sup> ARBONÉS LAPENA, H.I. *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Bomarzo, Albacete, 2014, pág. 13.

<sup>3</sup> VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”. Tesis doctoral, León, 2010/11, pág. 12. Consultado en <https://buleria.unileon.es/xmlui/bitstream/handle/10612/766/2010ON-VICENTINE%20XAVIER.%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>.

<sup>4</sup> VICENTINE XAVIER, A “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”. op. cit., pág. 5.

En este contexto una de las posibles vías para erradicar esa situación de acoso en el ámbito laboral es la establecida en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET), relativo a las causas de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador<sup>5</sup>. El art. 49.1 ET, en conexión con el art. 50 ET, confieren al trabajador el derecho a desistir unilateralmente de la relación laboral ante situaciones que, en última instancia, afectan a su esfera personal y profesional<sup>6</sup>. Sin embargo, la voluntad del trabajador para dar por finalizado su contrato de trabajo, carece de eficacia por sí misma, precisándose una sentencia estimatoria de la pretensión del trabajador la cual dote de eficacia extintiva la relación laboral. En definitiva, lo que la legislación laboral otorga aquí al trabajador no es un derecho a extinguir, sino un derecho a “solicitar” esa extinción del contrato de trabajo, es decir, a ejercer una acción judicial de resolución contractual. En consecuencia, no podemos hablar aquí de desistimiento unilateral del trabajador ya que de la naturaleza del precepto se desprende una clara disociación con el mecanismo de la dimisión ordinaria (art. 49.1 d) ET)<sup>7</sup>.

En este Trabajo Fin de Grado se estudiará únicamente los supuestos de acoso laboral o *mobbing*, como causa extintiva del artículo 50 ET, esto es, se relacionarán las causas contenidas en el precepto con situaciones de AMT para finalmente exponer la tutela jurídico-laboral que el ordenamiento laboral ofrece a las víctimas en estos casos.

## **II. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL ART. 50 ET**

### **1. La relación del art. 50 ET con el art. 1124 CC**

El art. 1124 CC, relativo a la resolución general de los contratos bilaterales en caso de incumplimiento, establece: “*la facultad de resolver las obligaciones... para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe*”. Según un sector mayoritario de la doctrina laboralista y jurisprudencia española, se considera que este precepto guarda una estrecha relación con el art. 50 ET o que, incluso, se trata de una

---

<sup>5</sup> El ET confiere al trabajador una vía a través del cual, ante concretas actuaciones empresariales, puede solicitar la extinción de su contrato de trabajo (art. 49.1 j) y 50.1 ET); este cauce es conocido como resolución causal o dimisión extraordinaria. Así, el art. 49.1 j) ET establece como causa de extinción del contrato de trabajo “*la voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario*”. Sin embargo, este precepto carece de autonomía propia por lo que la doctrina mayoritaria lo vincula necesariamente con el art. 50 ET, precepto en el que se establecen las causas que fundamentan esa decisión extintiva.

<sup>6</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, DOC 2003/152, pág. 1.

<sup>7</sup> GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Comares, Granada, 2009, págs. 5-6.

reproducción del precepto civil adecuada a la normativa laboral. A pesar de ello, existen notables divergencias entre ambos preceptos<sup>8</sup>.

En primer lugar, al ser el contrato de trabajo un contrato de tracto sucesivo, el art. 50 ET ofrece únicamente al trabajador un derecho a solicitar la extinción del contrato de trabajo. Sin embargo, el art. 1124 CC, ofrece a la parte afectada dos facultades distintas a escoger: la exigencia del cumplimiento de la obligación o la resolución del vínculo contractual, al tratarse de un contrato de tracto único<sup>9</sup>.

En segundo lugar, la facultad de resolución contractual que confiere el art. 1124 CC a la parte perjudicada se basa en un incumplimiento de la contraparte. No obstante, las causas contenidas en el art. 50 ET no tienen por qué venir motivadas por un incumplimiento empresarial. Así, el art. 50.1 a) ET relativo a “modificaciones sustanciales que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”, es un supuesto en el que las condiciones laborales del trabajador varían debido a una actuación empresarial, la cual ocasiona un perjuicio al mismo, que pueden no estar relacionadas con un incumplimiento empresarial pero que, con todo, ocasionan un perjuicio al trabajador<sup>10</sup>.

En tercer lugar, el art. 50 ET precisa de una sentencia estimatoria de la pretensión del trabajador de la extinción de la relación laboral. En cambio, en el art. 1124 CC, debido a la “facultad de resolver” que se concede a la parte damnificada por el incumplimiento de la otra parte, la intervención judicial es innecesaria<sup>11</sup>.

Por último, tanto el precepto laboral como el civil establecen una indemnización resarcitoria a favor de la parte perjudicada pero en el caso del laboral está tasada legalmente y fija, sin necesidad de acreditación del daño causado, impidiendo al juez jugar con el margen de la misma. En cambio, en la indemnización derivada del precepto

---

<sup>8</sup> GONZÁLEZ DE PATTO, R.M, *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., págs. 14-15 y la STS (Sala de lo Social) núm. 3401/2004 de 11/03/2004, FJ 2º.

<sup>9</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 656/2009 de 16/05/2009, FJ 3º.

<sup>10</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*. Comares, Granada, 2012, pág. 100.

<sup>11</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.; *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Pamplona: Aranzadi, 2001, pág. 31.

civil, su cuantía se establece en función de los daños y perjuicios causados, para lo cual es necesario su acreditación<sup>12</sup>.

## **2. El incumplimiento empresarial**

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo por una de las causas contenidas en el art. 50 ET, es necesario un incumplimiento contractual del empresario (art. 49.1 j) ET)<sup>13</sup>. Como regla general para todos los supuestos previstos en el artículo 50 ET se deben cumplir las siguientes condiciones:

- El incumplimiento debe ser, como el propio art. 49.1 j) ET establece, un incumplimiento contractual, es decir, referente a infracciones de deberes y obligaciones pactadas, así como de obligaciones legal o convencionalmente establecidos en el contrato de trabajo que incidan en los derechos y condiciones de laborales del trabajo causándole un perjuicio<sup>14</sup>.
- El incumplimiento del empresario debe ser referente a términos esenciales del propio contrato de trabajo. No obstante, tanto la doctrina como la jurisprudencia han afirmado que puede ser tanto un incumplimiento de deberes sustantivos como de deberes formales o de procedimiento. La clave, en este punto, es que el incumplimiento del empresario debe tener la entidad suficiente como para causar un perjuicio al trabajador en sus legítimas expectativas<sup>15</sup>.
- El incumplimiento empresarial debe ser también grave en dos sentidos: en cuanto a la entidad, intensidad o duración de la conducta empresarial, y en cuanto a la condición, derecho o interés legítimo del trabajador sobre el que recae la conducta y que resulta, por consiguiente, afectado<sup>16</sup>. Sin embargo, debemos decir que la nota de la gravedad en la conducta empresarial varía en función de la causa de extinción del contrato de trabajo del art. 50 ET que se trate, como posteriormente veremos.

---

<sup>12</sup> GONZÁLEZ DE PATTO, R.M, *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., págs. 20-21 y la STS (Sala de lo Social) núm. 3047/1997 de 03/04/1997, FJ 4º.

<sup>13</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 2. ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 101-103

<sup>14</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 2.

<sup>15</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 101.

<sup>16</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 3047/1997, de 03/04/1997, FJ 4º,



- Por último, debe tratarse de un incumplimiento culpable por parte del empresario. Respecto a este requisito, su exigencia resulta más controvertida dado que del tenor literal del precepto no se extrae la exigencia de culpabilidad por parte del empresario, que se limita a mencionar: “*cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor*”. A este respecto, la doctrina mayoritaria defiende que el empresario deberá responder por aquellas actuaciones desarrolladas dentro de su poder de dirección y organización empresarial que le sean imputables por “*actos dolosos, culposos o negligentes y por actos que pertenezcan a la esfera de riesgo de la empresa*”, incluido el caso fortuito aunque no la fuerza mayor. Sin embargo, otro sector de la doctrina judicial y científica defiende una interpretación textual del artículo, que no exige esa nota de culpabilidad (elemento subjetivo) en la actuación empresarial<sup>17</sup>.
- Finalmente, el juez deberá valorar únicamente la trascendencia de ese incumplimiento en relación al deber empresarial y, para ello, han de valorarse también una serie de elementos objetivos, calificándose el incumplimiento empresarial como grave cuando el mismo tenga una entidad suficiente, sin necesidad de que dicho incumplimiento traiga causa de una conducta malintencionada de la empresa<sup>18</sup>.

### **III. LAS CAUSAS EXTINTIVAS DEL ART. 50 ET PARA SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL**

A continuación analizaremos, de las causas de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador contenidas en el art. 50.1, a) “modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que menoscaban la dignidad del trabajador”, y c) “otros incumplimientos graves empresariales” del ET, aquéllas a través de las cuales el trabajador víctima de AMT o *mobbing* puede solicitar la extinción de la relación laboral vigente<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R. *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 102.

<sup>18</sup> STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 613/2011 de 28/09/2011, FJ 2º.

<sup>19</sup> CAVAS MARTÍNEZ F.; “Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 38/2013, pág. 3.

## **1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador (art. 50.1 a) ET)**

El art. 50.1 a) ET contempla una causa de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por la modificación sustancial en las condiciones de trabajo sin respetarse los límites definidos en el art. 41 ET, y que cause un perjuicio en la dignidad del trabajador<sup>20</sup>. En relación con la misma, cabe decir que no es la principal causa alegada por el trabajador acosado pero en ocasiones ha sido admitida por los Tribunales por lo que es necesario su estudio y análisis.

### *1.1. Concepto de modificaciones sustanciales*

Por modificaciones sustanciales debe entenderse aquellas que se contemplan y definen en el art. 41 ET, aunque es un listado abierto o ejemplificativo (“entre otras”). En este sentido, doctrina y jurisprudencia han defendido que las modificaciones del art. 41 ET que pueden alegarse vía art. 50.1 a) ET para proceder a la extinción del contrato de trabajo, puede ser cualquiera, es decir, lo importante de la modificación sustancial no es la materia sobre la que recaiga sino la entidad, trascendencia o entidad de la misma que provoque ese perjuicio en la dignidad del trabajador<sup>21</sup>. En definitiva, aquella modificación que no pueda ser calificada como “sustancial” en virtud del carácter que la misma debe tener no podrá ser alegada como causa de la extinción del contrato de trabajo<sup>22</sup>.

### *1.2. El incumplimiento empresarial*

En primer lugar, habrá que analizar si esta causa hace referencia únicamente a aquellas modificaciones sustanciales adoptadas por el empresario ilícitamente o, si por el contrario, esta causa puede referirse también a modificaciones adoptadas de forma justificada por razones organizativas, técnicas, económicas o de producción. En segundo lugar, es necesario determinar si en esta causa deben mediar también las notas de gravedad y culpabilidad en la actuación empresarial<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> BERJANO HERNÁNDEZ, A.; *Extinción indemnizada del contrato por causa de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, págs. 11-12.

<sup>21</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 106-107.

<sup>22</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 3.

<sup>23</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 110.

Respecto a la primera cuestión, tanto la doctrina como la jurisprudencia del TS<sup>24</sup>, entendía que, como fundamento de esta primera causa extintiva, eran válidas tanto las modificaciones sustanciales adoptadas de modo irregular (sin respeto de lo establecido en el art. 41 ET) como regular<sup>25</sup>, puesto que lo esencial, para poder alegar esta causa como vía para solicitar la extinción de la relación laboral, no era la materia en la que recayera ni la forma en la que fuera adoptada por el empresario, sino la causación de un perjuicio en la dignidad del trabajador a consecuencia de esa modificación en las condiciones de trabajo<sup>26</sup>.

Las modificaciones sustanciales adoptadas por el empresario de forma lícita, es decir, según los parámetros del art. 41 ET, en tanto en cuanto supongan un atentado a la dignidad del trabajador, sirven como fundamento de esta primera causa extintiva<sup>27</sup>. En cambio, las modificaciones sustanciales adoptadas irregularmente sin un menoscabo a la dignidad del trabajador y declaradas judicialmente como tal, quedan, con la legislación vigente, en principio, excluidas del art. 50. 1 a) ET<sup>28</sup>.

En cuanto a la segunda duda planteada, respecto a la concurrencia o no de los requisitos de gravedad y culpabilidad en la conducta empresarial en esta causa extintiva, hay que distinguir ambos requisitos. Sobre la gravedad, existe casi unanimidad en la doctrina científica y en la jurisprudencia en que la decisión que produzca esa alteración en las condiciones laborales debe poseer, como hemos mencionado, cierta intensidad, trascendencia, que sirva de fundamento para justificar la extinción del contrato ex art. 50.1 a) ET<sup>29</sup>. Por tanto, la nota de gravedad en el art. 50.1 a) ET no puede ligarse a un incumplimiento empresarial (modificaciones sustanciales adoptadas lícitamente), pues puede no derivarse del mismo, sino que debe analizarse respecto de la entidad en la variación de las condiciones laborales, la cual debe alcanzar, como mencionábamos, la

---

<sup>24</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 749/1993 de 08/02/1993.

<sup>25</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 4.

<sup>26</sup> BERJANO HERNÁNDEZ, A.; *Extinción indemnizada del contrato por causa de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, op. cit., págs. 43-44.

<sup>27</sup> El artículo 41.3 párrafo segundo ET, faculta también al trabajador para optar por la rescisión directa del contrato de trabajo: “*en los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización ...*”.

<sup>28</sup> Recordemos que el art. 50.1 a) ET establece expresamente: “*las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador*”.

<sup>29</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 3-4.

cualidad de “sustancial”; y, a su vez, del daño causado, derivado de aquélla, en la dignidad del trabajador, el cual debe ser cualitativa y cuantitativamente reseñable<sup>30</sup>.

Sobre la culpabilidad, se defiende que, del tenor literal del precepto, no puede entenderse la existencia de un abuso de poder en la actuación empresarial ni de un propósito malintencionado de producir un menoscabo cualificado en la dignidad del trabajador<sup>31</sup>. Frente a esta interpretación, un sector minoritario entiende que, al excluir de forma expresa el art. 50.1 c) ET los supuestos de fuerza mayor, se requiere del resto de apartados del precepto la mediación de culpa en la conducta empresarial. Sin embargo, del análisis del precepto no puede advertirse que sea necesario la constatación de una conducta culposa ni de una pretensión maliciosa y abusiva por parte del empresario<sup>32</sup>.

En definitiva, el análisis del elemento subjetivo en esta causa resulta al fin y al cabo intrascendente pues, tal y como viene configurado por la jurisprudencia y doctrina, lo esencial para la estimación de esta causas es que la empresa lleve a cabo una variación sustancial, sea o no lícita, en las condiciones laboral y que la misma cause un perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador<sup>33</sup>.

### *1.3. El menoscabo de la dignidad del trabajador*

Las modificaciones en las condiciones laborales tienen que afectar y producir menoscabo en la dignidad del trabajador para que puedan ser esgrimidas como causa para solicitar la extinción del contrato de trabajo, tal y como viene recogido en el art. 50.1 a) ET, que trae causa en el art. 4.2 e) ET): “*en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al*

---

<sup>30</sup> BERJANO HERNÁNDEZ, A.; *Extinción indemnizada del contrato por causa de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, op. cit., pág. 46.

<sup>31</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*. La Ley, Madrid, 2008, pág. 523.

<sup>32</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 118-120.

<sup>33</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 749/1993 de 08/02/1993, FJ 3º: “*la extinción del contrato de trabajo que autoriza y prevé el núm. 1 del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, requiere un doble requisito, por una parte que la empresa unilateralmente introduzca una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, por otra que esta modificación redunde... en menoscabo de la dignidad; si no concurre esta doble circunstancia ... la sola y desnuda modificación sustancial de las condiciones de trabajo no podrá dar lugar a la extinción del contrato de trabajo*”.

*acoso sexual y al acoso por razón de sexo*”. En definitiva, los efectos que se deriven de esa modificación deben ser de tal entidad o trascendencia para los intereses legítimos del trabajador que hagan inviable la continuación de la relación laboral en los términos iniciales pactados por las partes<sup>34</sup>. En este sentido: “*se produce un menoscabo, perjuicio o detrimento en la dignidad del trabajador cuando, debido a la variación que el empresario ha realizado en sus condiciones laborales, se afecta a su estima como individuo o a su reputación profesional*”<sup>35</sup>.

Los órganos judiciales han considerado, entre otros, que existe causa extintiva del contrato de trabajo vía art. 50.1 a) ET en los siguientes supuestos: cuando se produce una manifiesta reducción de funciones del trabajador; cuando se reubica al trabajador en otro puesto de trabajo con falta de ocupación efectiva; cuando el empresario, con ánimo de causarle perjuicio o forzarle al abandono del puesto de trabajo, degrada al trabajador a un puesto inferior del que ostentaba o cuando el empresario asigna funciones o tareas nimias ajenas a su profesión<sup>36</sup>.

#### *1.4. Pronunciamientos jurisdiccionales más relevantes sobre la materia*

En este punto es oportuno analizar dos casos, de los muchos que existen, en los que un/a trabajador/a ve modificadas sus condiciones laborales pactadas inicialmente y, ante esto, solicita la extinción de su contrato de trabajo por entender que dichas variaciones menoscaban su dignidad en relación con una posible conducta de acoso laboral.

En primer lugar, se destaca la Sentencia del TSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 157/2010, de 31/05/2010. La demandante ejercita la acción de extinción de la relación laboral contra la empresa demandada, Pamplonica SL, vía art. 50.1 a) ET por entender que se han producido una serie de modificaciones sustanciales en sus condiciones laborales que redundan en menoscabo de su dignidad; sin embargo, también la solicita vía art. 50.1 c) ET (“otros incumplimientos graves empresariales”) al considerar que ha sido víctima de un proceso de hostigamiento por parte de su director general, conocido comúnmente como acoso moral en el trabajo o *mobbing*.

---

<sup>34</sup> GONZÁLEZ DE PATTO, R.M, *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., págs. 110-111.

<sup>35</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 2962/1983 de 03/06/1983, así como STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6ª) núm. 144/2008 de 25/02/2008, FJ 5º.

<sup>36</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 4.

Los hechos probados fueron los siguientes: la demandante fue inicialmente contratada en agosto de 2004 para el puesto de responsable de comercio exterior de la empresa. A partir de febrero de 2007 la actitud del director general cambia con ella, obstaculizándole la realización de tareas y encargándole otras de forma diaria, impidiéndole la participación en reuniones de empresa que le incumbía, así como rechazando la solicitud de excedencia sin motivación alguna. Para el Tribunal parecen concurrir indicios de una transgresión y vulneración de derechos fundamentales que, por consiguiente, constataría una situación de AMT o *mobbing* en la empresa. Tal ambiente hostil había producido, como relata la sentencia, un perjuicio moral a la trabajadora, acreditado por los informes médicos.

Sin embargo, el Tribunal entendió, en el FJ 4º, que no concurrían conductas hostiles, discriminatorias o degradantes, así como persistentes y reiteradas en el tiempo por parte del director general contra la actora, que diesen lugar a una situación de AMT, sino que simplemente se constata la existencia de una mera conflictividad laboral, siguiendo para ello la doctrina de las STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), de 16/05/2008 y STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 28/12/2012. Así, de dicha desavenencia o conflicto entre las partes no se evidencia la existencia por parte del director general de una intencionalidad de hostigar o acosar a la trabajadora con el objetivo de causarle un daño moral o de conseguir su abandono del centro de trabajo sino más bien de un deterioro en la relación mutua de confianza. Se trataba, en definitiva, de un considerable conflicto que la trabajadora mantenía con su director general, lo que le desencadenó en una situación de estrés laboral. Desestima la sentencia, en consecuencia, la pretensión de la actora de extinción del contrato de trabajo vía art. 50.1 c) ET por no quedar constatada la existencia de AMT.

Sin embargo, la sentencia, en su FJ 6º, concluye que del relato de los hechos probados sí puede afirmarse la existencia de un incumplimiento empresarial que hace viable la extinción del contrato de trabajo ex art. 50.1 a) ET: *“puesto que la demandante había sido privada del contenido esencial de su trabajo y apartada de sus principales...al haberse modificado sustancialmente sus condiciones de trabajo durante el tiempo de su relación laboral”*, por lo que estaríamos ante un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, entendiendo por tal: *“a lo esencial de lo pactado y ser de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas expectativas de la parte que cumplió su pretensión e insta la resolución”*. El Tribunal, en este caso,

vincula ese incumplimiento obligacional a las modificaciones en las condiciones laborales de la actora que desde febrero de 2007 comenzaron a efectuársele, asignándole tareas y funciones diversas de las propias: *“partiendo de un criterio objetivo (independiente de la culpabilidad de la empresa), temporal (continuado y persistente en el tiempo) y cuantitativo (esencialidad del cambio o apartamiento de las funciones)”*.

En virtud de ello, la sentencia declara pertinente la pretensión de la actora sobre la extinción del contrato de trabajo vía art. 50.1 a) ET por entender que las modificaciones llevadas a cabo por el codemandado, el director general, en las condiciones de trabajo redundaron en menoscabo de la dignidad de la misma, tal y como demostró la patología médica de la actora derivada de su situación conflictiva en la empresa con el codemandado.

En segundo lugar, debe destacarse también la Sentencia del TSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 991/2012, de 08/02/2012. En dicho fallo se estudió una situación similar a la anterior, es decir, un trabajador al que se le varían dichas condiciones de una manera progresiva durante los años 2007-2008, sin tener el carácter de puntuales y con una media de cada dos o tres meses, pasando por diferentes puestos de trabajo con distintas tareas a desempeñar en cada uno de ellos

El Tribunal entendió que dicha actuación empresarial era difícilmente subsumible dentro de un concepto de reorganización empresarial, declarando que dicha situación únicamente podía ser comprensible desde un punto de vista de hostigamiento o acoso laboral y concluyendo que quedaba constatado el incumplimiento grave y culpable por parte del empresario de sus obligaciones: *“tal actuación, desde un punto de vista jurídico no cabe duda que constituye un ataque a la dignidad personal y un trato degradante, que utiliza prevalentemente medios de menoscabo psicológico, y que en conjunto constituye violación de los derechos fundamentales de la persona humana (arts. 10.1, 14 y 15 CE), incompatible con los principios del Derecho del Trabajo moderno...”*.

En definitiva, un caso que puede ser subsumible, como causa extintiva de la relación laboral, tanto en el art. 50.1 apartado a) como en el apartado c), pues el trabajador vio menoscabada su dignidad a consecuencia de las constantes variaciones en sus condiciones laborales a lo largos de los años 2007-08 que le llevó a estar en una IT más

de dos años, sin que dichas modificaciones constantes pudieran justificarse desde un punto de vista de reorganización empresarial sino más bien eran manifestación de un verdadero proceso de hostigamiento o de *mobbing*.

## **2. Otros incumplimientos graves empresariales (art. 50.1 c) ET)**

El art. 50.1 c) ET establece como causa extintiva del contrato de trabajo por voluntad del trabajador “*cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor*”.

### *2.1. Caracteres de la cláusula general o de cierre*

#### 2.1.1. Naturaleza

El apartado c) del art. 50.1 ET recoge un *numerus apertus* de causas por las cuales, ante otros incumplimientos empresariales graves no previstos en los apartados a) y b) del precepto, los trabajadores afectados puedan ejercer una acción para solicitar la extinción de su relación laboral<sup>37</sup>. Los motivos que permiten al trabajador solicitar la extinción del contrato de trabajo por esta vía parecen ligarse a la infracción o vulneración de los derechos reconocidos al trabajador en el art. 4 ET. Por lo tanto, la lesión de estos derechos, con matices y valorándose caso por caso, por parte del empresario constituiría motivo suficiente para proceder a la extinción del contrato ex art. 50 ET<sup>38</sup>.

En este sentido, tanto la doctrina mayoritaria como la jurisprudencia vigente del TS son unánimes en defender que “*cualquier obligación que le incumbe al empresario frente al trabajador en calidad de contraparte de la relación laboral es susceptible de constituir justa causa de extinción, sin importar cuál sea el origen de aquella*”<sup>39</sup>.

#### 2.1.2. El incumplimiento empresarial

Sobre el incumplimiento empresarial en el apartado a) del art. 50.1 ET, ante la falta de una referencia expresa legal del carácter de tal incumplimiento, la jurisprudencia y doctrina son unánimes en afirmar que el mismo también debe ser grave, es decir, debe revestir una entidad suficiente. El hecho de que en el apartado c) del art. 50.1 ET venga

---

<sup>37</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 156.

<sup>38</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 7.

<sup>39</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 157-158.



fijado expresamente el carácter grave de dicho incumplimiento resulta lógico, dado que al tratarse de una cláusula general, de un *numerus apertus*, los trabajadores podrían solicitar la extinción indemnizada del art. 50 ET por cualquier incumplimiento empresarial por insignificante que fuera<sup>40</sup>.

La doctrina científica, en este caso, ha afirmado que para que pueda considerarse grave un incumplimiento por parte del empresario debe tratarse de “*un incumplimiento importante de una obligación relevante*”<sup>41</sup>. En consecuencia, para analizar la concurrencia de ese requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial hay que atender a dos elementos: en primer lugar, debe tratarse de comportamientos empresariales que revistan una trascendencia suficiente, lo cual puede comprobarse por su intensidad o repetición en el tiempo; y en segundo lugar, la infracción por el empresario debe versar sobre un deber que afecte considerablemente a “*la regulación de los intereses recíprocos*”, es decir, debe tratarse de una obligación, deber, responsabilidad empresarial cuyo incumplimiento, transgresión o vulneración afecte de forma relevante a los derechos de los trabajadores<sup>42</sup>.

### 2.1.3. La ausencia de fuerza mayor

El hecho de que el apartado c) del art. 50.1 ET establezca de forma expresa que es causa extintiva del contrato de trabajo por voluntad del trabajador cualquier otro incumplimiento grave empresarial “*salvo los supuestos de fuerza mayor*”, ha dado lugar a una serie de interpretaciones por parte de la doctrina y jurisprudencia.

Por un lado, un amplio sector de la doctrina científica y judicial interpreta que al excluir de forma expresa el art. 50.1 c) ET los supuestos de fuerza mayor, está imponiendo que el incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones sea, también, de algún modo culpable<sup>43</sup>. En cambio, otro sector creciente de la doctrina *iuslaboralista* defiende que, el precepto no menciona de forma expresa la nota de culpabilidad por parte del empresario, simplemente alude expresamente a la ausencia de

---

<sup>40</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.; *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., págs. 94-95.

<sup>41</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 158.

<sup>42</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., págs. 519-521.

<sup>43</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.; *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., pág. 99.

fuerza mayor, por tanto, no puede equiparse la ausencia de fuerza mayor como antónimo de culpa<sup>44</sup>.

La interpretación que más acogida tiene es la de equipararla a una falta de justificación de la actuación o a la imputabilidad del mismo empresario deducida de sus propios comportamientos, actitudes o conductas, y no a un ánimo de causar perjuicio o daño al trabajador<sup>45</sup>. En este sentido, el empresario solo responderá por aquellos incumplimientos en los que se demuestre que no ha mediado fuerza mayor, pero no por aquellos impredecibles o ineludibles. Sin embargo, el análisis de este elemento, en cada uno de los casos que se presente, debe realizarse con la mayor precisión posible, pues los casos de fuerza mayor no pueden servir como fundamento limitador de cara a las pretensiones del trabajador que padece el incumplimiento del empresario<sup>46</sup>.

## 2.2. *El mobbing como incumplimiento grave empresarial*

Debido a la estrecha relación que existe entre las causas de los apartados a) y c) del art. 50.1 ET, cuando se dé un incumplimiento empresarial que afecte a la dignidad del trabajador pero este no traiga causa de una modificación sustancial la vía principal para solicitar la extinción es la del art. 50.1 c) ET<sup>47</sup>.

Como actos atentatorios y degradantes de la dignidad del trabajador podemos señalar: la ofensa, humillación, burla o desprecio graves, esto es, la falta de respeto así como el desprestigio o denigración tanto personal como profesional<sup>48</sup>. Actualmente, una de las formas más habituales de ataque a la dignidad del trabajador y lesiva del derecho a la integridad moral de toda persona, es aquella basada en una serie de actos o conductas que, de forma aislada, no constituyen un incumplimiento grave, pero considerados de forma conjunta dan lugar a un proceso atentatorio y vejatorio para el trabajador. Este proceso es lo que, hoy día, se conoce como acoso laboral o AMT o *mobbing*, en su versión anglosajona<sup>49</sup>.

Una situación de *mobbing* en el entorno laboral denota la existencia de un incumplimiento por parte del empresario de su obligación de garantizar a sus

---

<sup>44</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 160-161.

<sup>45</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 523.

<sup>46</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 162.

<sup>47</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 517.

<sup>48</sup> STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4507/2016 de 11/07/2016, FJ 4º.

<sup>49</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., págs. 163-164.

trabajadores un ambiente laboral ajeno de cualquier trato vejatorio u hostil<sup>50</sup>. El empresario tiene el deber de asegurar a sus trabajadores el desarrollo de las actividades laborales en un entorno libre de agresiones, posibilitando un adecuado ambiente laboral, coadyuvando así a la protección de la salud de sus empleados (art. 14 LPRL). Debemos destacar también que, cuando los actos constitutivos de *mobbing* no tienen como sujeto activo al empresario, es decir, no se trata de un acoso vertical descendente o *bossing*, sino que provienen de los propios compañeros de trabajo (acoso horizontal); el empresario puede ser responsable también de este tipo de conductas hostiles si adopta una actitud pasiva respecto de los actos ejercidos por el resto de sus trabajadores<sup>51</sup>. Es decir, el empresario puede ser responsable tanto si es él el sujeto activo de los comportamientos de acoso como si adopta una posición pasiva y tolera dichos actos realizados por sus empleados, incumpliendo, con ello, el deber genérico de todo empresario de disponer de un adecuado ambiente de trabajo, causando así menoscabo de la dignidad de los empleados<sup>52</sup>.

### 2.2.1. Concepto y elementos del AMT en la jurisprudencia española

Todavía, hoy en día, no existe un concepto legal o jurídico de AMT en el ordenamiento jurídico español. Hasta el momento, en esta materia las únicas iniciativas legislativas no han pasado de proposición de ley<sup>53</sup>. Sin embargo, ante el auge que este fenómeno social está teniendo en nuestra sociedad, resulta necesario e imprescindible la formación de un concepto legal de acoso laboral que reconozca la oportuna tutela jurídica a las víctimas que lo padecen. Además su establecimiento permitiría diferenciar el AMT de otras figuras que, aunque puedan darse en el ámbito laboral, no entrañan la misma gravedad que el *moobing*. Con todo ello, el ordenamiento jurídico sería capaz de

---

<sup>50</sup> VICENTINE XAVIER, A.; “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., págs. 205-208.

<sup>51</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 524.

<sup>52</sup> “Si queda constancia de que la empresa tuvo conocimiento por cualquier vía de un episodio de acoso moral, aun así para declararla responsable habrá que valorar si a partir de ese momento reaccionó adecuadamente... Si queda acreditado que mostró total pasividad, se le declarará responsable. Pero si actuó diligentemente, aunque después se pruebe judicialmente el acoso moral, la empresa quedaría eximida de responsabilidad”. JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 605.

<sup>53</sup> El Pleno del Congreso rechazó la iniciativa del GPS en la sesión de 5 de marzo de 2002 (DS del Congreso de los Diputados, núm. 145-1, Proposición de ley 122/000157). La proposición definía el acoso moral en el trabajo como un conjunto de actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral... dirigidas a causar malestar psicológico y personal en el trabajador afectado. La finalidad de esta proposición de ley era que el acoso laboral se considerara como una infracción del sistema jurídico, la cual acarrearía la consiguiente sanción.

otorgar soluciones concretas que coadyuvarían a paliar de una manera apropiada este problema social<sup>54</sup>.

Ante la indefinición de un concepto legal de acoso laboral, la jurisprudencia y doctrina han realizado una considerable labor en la materia al abordar este fenómeno delimitándolo con el paso del tiempo en función de los casos que eran enjuiciados, hasta llegar a lo que hoy, en el ámbito jurisprudencial, se entiende por *mobbing*.

Así, para los tribunales españoles el acoso laboral es definido como: “*presión laboral tendenciosa*”<sup>55</sup>, esto es, “*presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral*”<sup>56</sup>. En este sentido, se debe destacar la STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 100/2006 de 22/02/2006, como una de las resoluciones principales que desarrolla esta definición de *mobbing* de una manera detallada<sup>57</sup>. Esta sentencia, en su FJ 2º, analiza detalladamente los elementos que configuran, según la jurisprudencia, el concepto de AMT que serían los siguientes:

- “*Presión*”. Por presión se debe entender a todo tipo de actuación, comportamiento, por parte del sujeto activo, que objetivamente pueda percibirse como un ataque o agresión (ya sea físico, psíquico o verbal). Por tanto, para que podamos hablar de AMT resulta imprescindible el ejercicio de una presión que sea sufrida por el acosado<sup>58</sup>. En este sentido, no es relevante a la hora de apreciar si ha tenido lugar o no esa presión que en la víctima, a raíz de esta, se hayan generado consecuencias perjudiciales sino que es necesario, para poder hablar de *mobbing*, una víctima, un trabajador acosado, presionado, ya que, en caso contrario, estaremos simplemente ante una conducta perversa o malintencionada pero no ante una presión propiamente dicha<sup>59</sup>.

---

<sup>54</sup> VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., pág. 16.

<sup>55</sup> GIMENO LAHOZ, R.; *La presión laboral tendenciosa (El mobbing desde la óptica de un juez)*. Lex Nova, Valladolid, 2005, págs. 82-91. Así como, STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5657/2010 de 07/12/2010, FJ 6º.

<sup>56</sup> STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 100/2006 de 22/02/2006, FJ 2º. STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 613/2011 de 28/09/2011, FJ 2º. STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 792/2015 de 14/10/2015, FJ 2º.

<sup>57</sup> En este sentido destacar también las siguientes sentencias, las cuales se pronuncian en la misma línea que la mencionada: STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 613/2011 de 28/09/2011; y STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 792/2015 de 14/10/2015.

<sup>58</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., págs. 138-140.

<sup>59</sup> ARBONÉS LAPENA, H.I. *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, op. cit., pág. 33.

Las manifestaciones o formas que pueden adquirir las distintas conductas o comportamientos constitutivos de acoso son muy variadas, las cuales se presentan en el entorno laboral como un “conjunto de acciones y omisiones”, conductas que, objetivamente, deben tender a la humillación de la víctima<sup>60</sup>. La doctrina judicial se refiere a éstas como “*el hostigamiento, persecución o la violencia psicológica hacia el trabajador*”<sup>61</sup>.

En este sentido, la presión puede ser tanto explícita como implícita. Por lo que se refiere a la presión explícita se entiende aquélla que tiene lugar mediante el ataque verbal<sup>62</sup>, esto es, mediante el uso de “malas palabras” o, incluso, aquella en la que se utilice el contacto físico contra la víctima. La sentencia analizada, a modo de ejemplo, señala como presión con contacto físico: el estirón de orejas, el pisotón o la “colleja” efectuada casi de forma diaria. También, dentro de este tipo de presión, podemos catalogar aquellos ataques a través de medidas organizativas adoptadas contra el trabajador víctima de acoso laboral. Se trata de “*tareas innecesarias, degradantes, repetitivas, imposibles de cumplir, o directamente sin asignación de tarea alguna*”<sup>63</sup>.

En cuanto a la presión implícita, hace referencia a aquella que tiene lugar sin contacto físico, siendo esta la que normalmente se da en el entorno laboral. Este tipo de presión entraña conductas como el ataque a la vida privada de la víctima, la creación e invención de rumores sobre la misma, así como, aislándole personal y profesionalmente del entorno laboral; ya que, una de las manifestaciones más efectivas del acoso laboral es “hacer el vacío” a la víctima<sup>64</sup>.

- “*Laboral*”. La víctima del *mobbing* debe padecer, sufrir, sentir, esa presión en el lugar de trabajo, es decir, la presión debe ser ejercida y padecida en el entorno laboral<sup>65</sup>. Además la presión padecida, tal y como establece la sentencia analizada,

---

<sup>60</sup> ARBONÉS LAPENA, H.I. *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, op. cit., pág. 30.

<sup>61</sup> Sobre estas manifestaciones o conductas típicas constitutivas de acoso laboral, se pronuncian sentencias como: la STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 262/2010 de 24/09/2010; FJ 2º. La STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4507/2016 de 11/07/2016, FJ 4º. Y la STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 21/2016 de 13/01/2016, FJ 3º.

<sup>62</sup> VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., pág. 57.

<sup>63</sup> STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 98/2015 de 13/01/2015 y núm. 1441/2015 de 21/07/2015; FJ 3º.

<sup>64</sup> En este sentido se ha pronunciado, también, la STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2289/2015 de 24/09/2015; FJ 5º.

<sup>65</sup> JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 131-133.

debe ser “*consecuencia de la actividad laboral*”, lo que significa que esa presión debe ser ejercida por individuos pertenecientes a la empresa o al lugar donde se desarrolle la actividad laboral. La palabra empresa, aquí, debe ser entendida en sentido amplio, es decir, referente a “*sujetos que funcionalmente dependan de la misma, aunque orgánicamente dependan de otra entidad (ETT)*”. A su vez, señala la sentencia también, “*que la presión se realice en el lugar de trabajo*” implica que la presión, debe ser ejercida y padecida en el entorno de trabajo, es decir, donde se desarrolla la actividad laboral<sup>66</sup>.

- “*Tendenciosa*”. La sentencia analizada hace referencia a que la presión laboral debe ser también tendenciosa. Que la presión laboral sea tendenciosa es lo que hace que este fenómeno social sea antijurídico y perseguido, siendo la condición más elemental que conceptúa este fenómeno de manera más clara y lo que permite que se visibilice el problema: “*la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral*”<sup>67</sup>.

Respecto a este elemento, se pueden distinguir dos vertientes o acepciones. Una primera, “*tendenciosidad en su vertiente finalista*”, que quiere decir que la presión ejercida en el ámbito laboral “*tiende a*”, es decir, que viene motivada por un plan. Este plan, a su vez, puede ser tanto explícito (mediante frases o actos directos a la víctima que permitan evidenciar la existencia de un plan preconcebido que responde a una finalidad concreta) como implícito (el sujeto pasivo observa un cambio de actitud en los individuos de la organización, desconociendo el motivo o intuyéndolo pero sin la certeza suficiente). Sin embargo, el hecho de que el plan sea explícito o implícito no es relevante, pues lo importante es la existencia del mismo<sup>68</sup>.

Es necesario, además, que el plan que se ejerce permanezca en el tiempo, es decir, para que se trate de una presión tendenciosa es preciso que las conductas

---

<sup>66</sup> En este sentido destacar también la STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5657/2010 de 07/12/2010, FJ 6º y la STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 792/2015 de 14/10/2015, FJ 2º.

<sup>67</sup> En este sentido se destacan también pronunciamientos como los de: SAP de Jaén (Sección 3ª) núm. 333/2012 de 18/12/2012, FJ 1º.

<sup>68</sup> “*No se trata tanto de apreciar la repetición de uno o varios actos concretos sino de constatar una pluralidad de hechos que denoten una conducta dirigida específicamente contra un sujeto*”. JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 74.

hostiles se mantengan y se repitan durante un período temporal<sup>69</sup>. En caso contrario hablaríamos simplemente de un “*comportamiento aislado o ataque puntual a la dignidad del trabajador y no de un caso de acoso o de mobbing*”<sup>70</sup>.

Respecto a este aspecto, es oportuno aclarar que no es necesario que se dé o se cumpla un determinado plazo temporal para poder hablar de acoso laboral. La “presión laboral tendenciosa”, que responde a un plan preconcebido y predeterminado, tiene lugar durante un lapso de tiempo pero no podemos concebirlo como factor determinante, en aras a la determinación o constatación jurídica de *mobbing*<sup>71</sup>. A su vez, dicho plan requiere también de una reiteración, una sistematicidad de las conductas hostiles propias del acoso<sup>72</sup>. Todo proceso de acoso laboral tiene un marcado objetivo, una finalidad principal: atentar contra la dignidad personal de la víctima y conseguir que esta abandone por sí misma el lugar de trabajo<sup>73</sup>.

Una segunda vertiente hace referencia a la “*tendenciosidad como comportamiento abyecto*”. Ello quiere decir que “*no es admisible por la conciencia social el resultado que se busca con dicha presión laboral*”, es decir, la sociedad no está dispuesta a admitir aquello que se busca con las conductas propias de acoso<sup>74</sup>. Como hemos comentado anteriormente, no hay que olvidar que todo proceso de *mobbing* tiene como fin último la denigración laboral de la víctima que se intenta conseguir mediante la autoeliminación del trabajador acosado<sup>75</sup>.

#### 2.2.2. El daño psicológico y la constatación del acoso laboral

El acoso laboral se constituye normalmente de actos puntuales o aparentemente insignificantes, sin embargo, estos no pueden ser valorados de forma individualizada sino que debe adoptarse una visión completa, es decir, todos estos actos o

---

<sup>69</sup> “El carácter sistemático y duradero de la conducta constituye un elemento que permite objetivar en buena medida la calificación del acoso y que resulta determinante para captar su particular esencia antijurídica”. JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 76.

<sup>70</sup> STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 654/2012 de 28/12/2012; FJ 4º.

<sup>71</sup> CORREA CARRASCO, M. “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, en *Revista Doctrinal Arazandi Social* núm. 14/2011, pág. 4.

<sup>72</sup> STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 21/2016 de 13/01/2016, FJ 3º.

<sup>73</sup> STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5777/2012 de 23/11/2012; FJ 3º.

<sup>74</sup> STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 100/2006 de 22/02/2006, FJ 2º.

<sup>75</sup> STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5777/2012 de 23/11/2012; FJ 3º.

comportamientos deben ser visualizados y entendidos desde la perspectiva de un plan o proceso de hostigamiento cuyo fin último es destruir a la víctima<sup>76</sup>. La finalidad primordial en el AMT es la de hacer que la víctima abandone, de forma voluntaria, el lugar del trabajo debido a la constante y sistemática presión (física o psíquica) a la que está siendo sometida<sup>77</sup>.

En consecuencia, el acoso en la mayoría de los casos va a ocasionar un daño o perjuicio moral al trabajador víctima que lo padece, en tanto en cuanto supone un atentado a la integridad moral del trabajador, derecho fundamental de toda persona (art. 15 CE). El daño padecido por la víctima del acoso, sin embargo, variará en mayor o menor grado en función de su propia personalidad, de su resistencia a los ataques así como de cualquier otro factor de índole personal, social o profesional<sup>78</sup>.

No obstante, la producción o no de un daño no puede afectar a la constatación jurídica de una situación de AMT puesto que no es requisito constitutivo para la configuración de una situación como de acoso laboral<sup>79</sup>. En este sentido, los comportamientos constitutivos de un proceso de AMT serán antijurídicos y reprochables por sí mismos, sin que el daño ocasionado sea un requisito necesario, en tanto en cuanto constituyen un atentado contra la dignidad e integridad moral del trabajador<sup>80</sup>.

Por consiguiente, el hecho de que la víctima sufra y padezca una serie de daños psíquicos a consecuencia del acoso laboral, no basta para concluir sobre la existencia de una situación de hostigamiento laboral<sup>81</sup>. Ello se debe a que la calificación jurídica de una situación como de AMT corresponde en exclusiva a los órganos jurisdiccionales del orden social y no a un facultativo médico<sup>82</sup>, el cual únicamente puede diagnosticar una serie de daños y patologías al trabajador víctima pero no puede constatar la existencia

---

<sup>76</sup> ARBONÉS LAPENA, H.I.; *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, op. cit., págs. 31-32.

<sup>77</sup> STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5777/2012 de 23/11/2012; FJ 3º.

<sup>78</sup> VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., págs. 65-67.

<sup>79</sup> CORREA CARRASCO, M.; “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, op. cit., pág. 3.

<sup>80</sup> VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., pág. 66.

<sup>81</sup> CORREA CARRASCO, M.; “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, op. cit., pág. 3.

<sup>82</sup> “No toda situación calificada de acoso desde un punto de vista médico o sociológico debe tener el mismo significado desde la perspectiva jurídica”. JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*, op. cit., pág. 60.



de *mobbing*<sup>83</sup>. En definitiva, el hecho de que se deriven en la víctima del acoso una serie de daños morales o psíquicos no es suficiente para determinar una situación como de AMT, “*pues puede darse acoso sin ellos y puede no darse mediando un perjuicio para la salud*”<sup>84</sup>.

Asimismo, el hecho de que una situación no sea calificada como constitutiva de acoso laboral, no implica que no haya habido un ataque atentatorio y perjudicial de la dignidad del trabajador que fundamente la resolución causal del art. 50.1 ET. Puede haber ataques a la dignidad del trabajador que, sin ser constitutivos de *mobbing*, permitan al trabajador solicitar la extinción del contrato vía art. 50.1 ET apartado a) cuando se trate de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que menoscaben la dignidad del trabajador, y apartado c) cuando se trate de otros incumplimientos graves empresariales<sup>85</sup>.

#### **IV. PROCEDIMIENTO Y EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN CAUSAL: LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA DEL ART. 50 ET**

Para proceder a la extinción del contrato de trabajo vía art. 50 ET es preciso que el trabajador o empleado interponga la correspondiente demanda en vía judicial<sup>86</sup>. Sin embargo, este cauce extintivo carece de un proceso propio por el que sustanciarse dicha acción, por lo que la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (LRJS) prevé que en estos casos sigue siendo necesario acudir al proceso laboral ordinario. No obstante, el proceso ordinario deberá ajustarse a la realidad de cada caso dada las especialidades que presenta esta modalidad extintiva por voluntad del trabajador<sup>87</sup>.

Dependiendo de la causa que se utilice como vía de extinción del contrato de trabajo, el proceso ordinario presentará diferencias considerables; aplicándose incluso normas que la LRJS prevé en materia de derechos fundamentales (art.177 y ss.) cuando la situación lo requiera. De este modo, la carga de la prueba recaerá siempre en el trabajador actor, quien deberá demostrar la existencia de un incumplimiento empresarial; sin embargo, en los casos en los que se produzca un menoscabo o perjuicio

---

<sup>83</sup> STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7641/2011 de 24/11/2011; FJ 3º.

<sup>84</sup> STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7641/2011 de 24/11/2011; FJ 3º.

<sup>85</sup> STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7641/2011 de 24/11/2011; FJ 3º.

<sup>86</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*. Bomarzo, Albacete, 2016, pág. 20.

<sup>87</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 8.

de derechos fundamentales, el trabajador solo tiene que probar la existencia de indicios a cerca de la posible vulneración o discriminación, invirtiéndose en ese caso la carga de la prueba en la persona del empresario quien deberá probar la no concurrencia de esa conducta vulneradora o discriminatoria<sup>88</sup>.

## **1. La permanencia del trabajador en el puesto de trabajo y sus excepciones**

La sentencia que ponga fin al proceso instado por el trabajador en aras a la extinción del contrato de trabajo tiene carácter constitutivo, lo que significa que el pronunciamiento judicial es el que declara o no la extinción de la relación laboral<sup>89</sup>. En este sentido, resulta lógico y es requisito indispensable la pervivencia del contrato de trabajo y consiguiente mantenimiento del vínculo laboral<sup>90</sup>. Por tanto, el trabajador, cuando inste la correspondiente acción de extinción del contrato de trabajo, para que esta sea admitida a trámite, debe seguir desempeñando sus funciones en la empresa, del mismo modo que, el empresario está obligado a dar ocupación efectiva al trabajador y a pagar su salario<sup>91</sup>.

Sin embargo, esta regla general admite excepciones cuando la continuidad en el trabajo “*atente a la dignidad, a la integridad personal o, en general, a aquellos derechos fundamentales que correspondan al hombre por el solo hecho de su nacimiento*”<sup>92</sup>, aunque dicha posibilidad solo ha sido admitida en los casos en los que la prestación laboral resulta insoportable e intolerable para el trabajador. Se trata de supuestos en los que el desarrollo de las actividades de trabajo no se produce en un clima laboral adecuado<sup>93</sup>, existiendo, a modo de ejemplo, malos tratos de palabra o, incluso, físico, que justifican la suspensión o interrupción de la relación laboral por tratarse de una situación humillante y denigrante para el trabajador. En definitiva, la regla general admite excepciones cuando se pongan en peligro bienes jurídicos

---

<sup>88</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 202.

<sup>89</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*, op. cit., pág. 21, así como la STS (Sala de lo Social) núm. 2180/1999 de 22/05/2000, FJ 2º.

<sup>90</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 8.

<sup>91</sup> VICENTINE XAVIER, “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., págs. 208-211.

<sup>92</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 1419/2001 de 08/11/2000, FJ 1º y 2º.

<sup>93</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4023/2009 de 17/01/2011, FJ 3º; STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1002/2016 de 03/02/2016, FJ 3º.

fundamentales del trabajador como la dignidad (art. 10 CE) o la integridad física o moral (art. 15 CE), etc.<sup>94</sup>.

En virtud de esta doctrina, por tanto, los supuestos de *mobbing* o de AMT encajan de pleno en las excepciones previstas para esta regla general de pervivencia del contrato de trabajo en tanto en cuanto no se dicte sentencia judicial. En estos casos en los que la conducta hostil del empresario supone un atentado directo contra la dignidad e integridad moral del trabajador, resulta lógico que el trabajador víctima de acoso interrumpa o abandone el puesto de trabajo con el fin de no seguir soportando la situación de vejación y denigración a la que estaba siendo sometido<sup>95</sup>. Sin embargo, si el trabajador, al tiempo de ejercitar la acción resolutoria de la relación laboral, opta por cesar en la prestación de sus servicios por concurrir algún supuesto que excepciona la norma general, el trabajador debe asumir el riesgo de resultado del proceso, esto es, si la sentencia concluye que no concurre causa o motivo suficiente para justificar la extinción del contrato de trabajo<sup>96</sup>, el contrato de trabajo se entenderá resuelto por dimisión del trabajador (SSTS de 20 de julio de 2012 y 3 de febrero de 2016)<sup>97</sup>.

No obstante, tras la entrada en vigor de la LEC en el año 2000, existe la posibilidad de solicitar la cesación, en cuanto suspensión o interrupción de la relación laboral, como medida cautelar (art. 727.7ª LEC)<sup>98</sup> durante la tramitación del proceso como forma de proteger al trabajador de las posibles consecuencias negativas que se derivarían en caso de desestimación de su pretensión (art. 180.1 LRJS). En estos casos, los arts. 79.7 y 180.4 LRJS permiten al trabajador que no siga trabajando mientras se tramita el proceso<sup>99</sup>.

---

<sup>94</sup> La interrupción o cesación en la prestación de servicios por parte del trabajador tiene amparo, también, en la doctrina del Tribunal Constitucional vertida en la STC 225/2002, de 09/09/2002.

<sup>95</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, op. cit., pág. 208.

<sup>96</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*, op. cit., págs. 34-35.

<sup>97</sup> Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, op. cit., pág. 8.

<sup>98</sup> Artículo 727.7ª LEC: “*Podrán acordarse, entre otras, las siguientes medidas cautelares: La orden judicial de cesar provisionalmente en una actividad; la de abstenerse temporalmente de llevar a cabo una conducta; o la prohibición temporal de interrumpir o de cesar en la realización de una prestación que viniera llevándose a cabo*”.

<sup>99</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*, op. cit., pág. 35, así como, STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 737/2016, de 15/09/2016, FJ 3º.

El ordenamiento laboral en materia de derechos fundamentales prevé un régimen de medidas cautelares específico en tanto en cuanto estén en juego la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores (arts. 177 y ss LRJS). El trabajador que inste la acción resolutoria de la relación laboral, estando en juego bienes esenciales del mismo (dignidad e integridad moral, principalmente), deberá solicitar como medida cautelar la suspensión de la relación laboral hasta el momento en que se dicte sentencia. El fallo que declare la extinción o no del contrato de trabajo tiene, como hemos visto, efectos constitutivos, pero ello no obsta para que el trabajador solicite la interrupción de la relación laboral como medida cautelar en aras a la protección judicial de derechos fundamentales en situaciones que, de continuar prestando servicios en la empresa, producirían daños irremediables<sup>100</sup>.

En situaciones de acoso laboral, en las cuales es evidente la situación hostil e insoportable a la que está siendo sometido el trabajador, se recomienda la solicitud por parte de este de suspensión de la relación laboral como medida cautelar en tanto en cuanto se sustancie el proceso. De esta forma, en contraposición de lo establecido en el apartado anterior, el trabajador se resguarda de los posibles efectos nocivos en caso de desestimación de la demanda y se evita, de este modo, que pierda el derecho a indemnización por la no prestación de servicios; que sus faltas de asistencia puedan fundamentar un despido disciplinario posterior o que se estime que ha abandonado su puesto de trabajo<sup>101</sup>.

En conclusión, todos estos efectos perjudiciales para el trabajador se evitan solicitando como medida cautelar la suspensión o interrupción de la relación laboral y no optando por la cesación en la prestación de servicios, por concurrir supuestos especiales que excepcionan la norma general de permanencia en el puesto de trabajo.

## **2. La indemnización derivada de la extinción causal en supuestos de acoso laboral**

En caso de que se dicte sentencia judicial estimatoria de las pretensiones del trabajador, es decir, en caso de que se acuerde la extinción del contrato de trabajo y por consiguiente del vínculo contractual laboral, el art. 50.2 ET establece que: “*el*

---

<sup>100</sup> VICENTINE XAVIER, A.; “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., págs. 212-215.

<sup>101</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*, op. cit., pág. 36-37.

*trabajador tendrá derechos a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente*” (art. 56 ET).

Pero si el pronunciamiento judicial que decreta la resolución causal del vínculo contractual declara también la procedencia de una discriminación o vulneración de derechos fundamentales del trabajador derivada del incumplimiento contractual, lo que es previsible en situaciones de AMT, el trabajador víctima tendrá derecho también a una indemnización adicional o complementaria por los daños morales padecidos (arts. 26.2, 183.1 y 3 y 184 LRJS)<sup>102</sup>.

En cuanto a la doctrina de los Tribunales, es de destacar la STS de 11 de marzo de 2004 en donde se establecía que no había cabida a una indemnización adicional por daños y perjuicios dado que la indemnización prevista para la resolución causal del contrato de trabajo era una compensación tasada legalmente sin posibilidad de intervención judicial en aras a la estimación de una cuantía por daños y perjuicios<sup>103</sup>. Con la STS de 17 de mayo de 2006, el Tribunal reconoció ya la posibilidad de conceder ambas indemnizaciones en aquellos casos en que habían sido vulnerados los derechos a la dignidad personal (art. 10 CE) e integridad moral (art. 15 CE) del trabajador acosado<sup>104</sup>. Esta misma doctrina ha sido confirmada y mantenida en la posterior STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7057/2011, de 20/09/2011<sup>105</sup>.

Actualmente, el trabajador víctima de acoso laboral en virtud del art. 183.1 LRJS puede solicitar también una indemnización independiente y adicional, a la prevista en el art. 50.2 ET por la extinción del contrato de trabajo, por los daños morales, personales y materiales sufridos. En cuanto a la carga probatoria, esta recae en el trabajador acosado quien deberá justificar el daño ocasionado por la empresa aportando para ello datos que permitan cuantificar y constatar el alcance del mismo<sup>106</sup>.

En definitiva, cuando se trate de trabajadores víctimas de acoso laboral estos deberán probar indicios acerca de la conducta hostil y acosadora por parte del

---

<sup>102</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*, op. cit., pág. 85. CAVAS MARTÍNEZ F.; “Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral”, op. cit., págs.3-4.

<sup>103</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 3401/2004 de 11/03/2004.

<sup>104</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 7176/2006 de 17/05/2006.

<sup>105</sup> ARBONÉS LAPENA, H.I.; *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, op. cit., págs. 83-84.

<sup>106</sup> CAVAS MARTÍNEZ F.; “Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral”, op. cit., págs. 4-5.

empresario ya que de ese modo, como mínimo, habrá quedado constatado la violación del derecho fundamental a la integridad moral del trabajador (art. 15 CE). De este modo, se invierte la carga de la prueba siendo el empresario, como hemos mencionado, quien deberá demostrar o desmentir la supuesta vulneración de derechos fundamentales, como la dignidad o la integridad moral. En el caso de que exista el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional por los daños y perjuicios causados. Respecto a la indemnización complementaria, es el trabajador nuevamente quien, en virtud del art. 183.1 LRJS, debe aportar elementos objetivos que permitan al juzgador establecer la correspondiente cuantía reparadora de esos daños y perjuicios padecidos<sup>107</sup>.

## V. CONCLUSIONES

En primer lugar, el acoso laboral, como fenómeno de violencia social cuyo foco de producción lo tiene en el ámbito de la empresa o lugar de trabajo, merece una inmediata regulación legal que contenga, entre otros, un concepto jurídico de *mobbing*, así como las distintas vías o cauces legales para su prevención y paliación.

En segundo lugar, ante la carencia de una regulación legal de tal fenómeno, una de las vías más utilizadas por las víctimas que lo padecen es la contenida en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto, como hemos visto, confiere al trabajador la facultad, ante determinados comportamientos e incumplimientos empresariales, de solicitar la extinción del contrato de trabajo en base a las causas que en el mismo se exponen.

Las víctimas del acoso moral en el trabajo, ante tal situación, activan el cauce del artículo 50 ET utilizando como fundamento jurídico la causa contenida en el apartado a) “modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que menoscaben la dignidad del trabajador”, así como, la contenida en el apartado c) “otros incumplimientos graves empresariales”, siendo esta última la más utilizada por los trabajadores acosados.

Sin embargo, en muchas ocasiones, las modificaciones sustanciales en las condiciones laborales del trabajador están estrechamente relacionadas o pueden ser incardinadas bajo un proceso de acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Ello resulta

---

<sup>107</sup> VICENTINE XAVIER, A.; “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”, op. cit., págs. 225-227.

lógico pues una de las formas más comunes que presenta, hoy día, el acoso laboral trae causa de las constantes y persistentes relegación de funciones y cambios de puesto a los que los trabajadores víctimas de este proceso de hostigamiento se ven expuestos.

En tercer lugar, se requiere de la necesaria intervención judicial en aras a la declaración de la extinción del contrato de trabajo quien en virtud de sentencia estimatoria procederá a dar por resuelta la relación laboral. En cuanto a la necesidad de seguir prestando servicios en la empresa hasta que se tramite el proceso, como hemos visto, existen excepciones a esta regla general que permiten al trabajador el cese de la actividad cuando la continuidad en el trabajo ponga en peligro, principalmente, derechos esenciales del mismo. Sin embargo, la LEC y LRJS contemplan la posibilidad de que el trabajador solicite como medida cautelar la suspensión o interrupción de la relación laboral, evitando así el trabajador los posibles efectos negativos que podrían derivarse si opta por el abandono en la prestación de servicios.

En cuanto a la indemnización que la ley prevé para las víctimas de acoso laboral, estas tienen derecho, por un lado, a la contenida en el art. 50.2 ET en relación con el art. 56 ET, en compensación a la extinción del contrato de trabajo, y, por otro lado, en caso de que se produzca una vulneración o trasgresión de derechos fundamentales de la víctima, estas en virtud del art. 183.1 LRJS tienen derecho también a una indemnización adicional por los daños y perjuicios causados.

Por último, decir que el acoso laboral en el ámbito jurídico es un tema controvertido, en tanto en cuanto es un fenómeno cuya presencia solo se da en la empresa, es decir, bajo una infraestructura basada en los poderes de dirección y organización de que dispone el empresario. Por tanto, demostrar por parte de un trabajador que ha sido acosado por su empresario resulta una tarea ardua para el mismo. En este sentido, que la carga probatoria recaiga en el trabajador resulta en parte un impedimento pues, en muchas ocasiones, es prácticamente imposible probar con datos objetivos la existencia de *mobbing* en una organización dominada y gobernada por el empresario.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS:

- ÁLVAREZ GIMENO, R.; *La extinción causal por voluntad del trabajador*, Comares, Granada, 2012.
- ARBONÉS LAPENA, H.I. *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Bomarzo, Albacete, 2014.
- BERJANO HERNÁNDEZ, A.; *Extinción indemnizada del contrato por causa de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- CORREA CARRASCO, M (Coord.) *Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2006.
- GIMENO LAHOZ, R.; *La presión laboral tendenciosa (El mobbing desde la óptica de un juez)*. Lex Nova, Valladolid, 2005.
- GONZÁLEZ DE PATTO, R.M. *La dimisión provocada: configuración y régimen jurídico del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Comares, Granada, 2009.
- JURADO SEGOVIA, A.; *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*. La Ley, Madrid, 2008.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.; *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi Editorial, Elcano (Navarra), 2001.
- TALÉNS VISCONTI, E. E.; *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*. Bomarzo, Albacete, 2016.

### ARTÍCULOS:

- Aranzadi Experto; “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, DOC 2003/152.
- CAVAS MARTÍNEZ F.; “Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 38, 2013.
- CORREA CARRASCO, M. “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 14/20112/2011.
- VICENTINE XAVIER, A., “La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo”. Tesis doctoral, León, 2010/11.



## **JURISPRUDENCIA (en Aranzadi Digital):**

- STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7641/2011 de 24/11/2011.
- STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 21/2016 de 13/01/2016.
- STSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 2289/2015 de 24/09/2015.
- STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 991/2012 de 08/02/2012
- STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 654/2012 de 28/12/2012.
- STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 100/2006 de 22/02/2006.
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 613/2011 de 28/09/2011.
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 613/2011 de 28/09/2011.
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 792/2015 de 14/10/2015.
- STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 6ª) núm. 144/2008 de 25/02/2008.
- STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 157/2010 de 31/05/2010.
- STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 262/2010 de 24/09/2010.
- STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1441/2015 de 21/07/2015.
- STSJ Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5777/2012 de 23/11/2012.
- STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5657/2010 de 07/12/2010.
- STS (Sala de lo Social) núm. 2962/1983 de 03/06/1983.
- STS (Sala de lo Social) núm. 749/1993 de 08/02/1993.
- STS (Sala de lo Social) núm. 3047/1997 de 03/04/1997.
- STS (Sala de lo Social) núm. 2180/1999 de 22/05/2000.
- STS (Sala de lo Social) núm. 3401/2004 de 11/03/2004.
- STS (Sala de lo Social) núm. 7176/2006 de 17/05/2006.
- STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 659/2009 de 16/05/2009.
- STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4023/2009 de 17/01/2011.

- STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 7057/2011 de 20/09/2011.
- SAP de Jaén (Sección 3ª) núm. 333/2012 de 18/12/2012.
- STSJ de País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 98/2015 de 13/01/2015.
- STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1002/2016 de 03/02/2016.
- STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 737/2016 de 15/09/2016.
- STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 4507/2016 de 11/07/2016.
- STS (Sala de lo Social) núm. 1419/2001 de 08/11/2000.